



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
DINAS SOSIAL TAHUN 2024

Nomor : R/140.LHE/700/003/VI/2024
Tanggal : 10 JUNI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

INSPEKTORAT

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung Kode Pos 56216

Telepon (0293) 492422 Faximile (0293) 491040

Surat Elektronik : temanggunginspektorat@gmail.com Laman : www.inspektorattemanggungkab.go.id

Nomor : R/140.LHE/700/003/VI/2024
Lampiran : 2 (dua) eksemplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial
Tahun 2024

Temanggung, 10 Juni 2024

Kepada:
Yth. Kepala Dinas Sosial
Kabupaten Temanggung

di
Temanggung

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial Tahun 2024, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan evaluasi Tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government)**. Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level perangkat daerah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Evaluasi SAKIP Dinas Sosial telah dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, dengan susunan tim evaluasi sebagai berikut:

Penanggungjawab	: Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si., CGCAE.
Wakil Penanggungjawab	: TRI KURNIAWAN ENDAH S, S.E., M.Si.
Pengendali Teknis	: HADI KHOIRUDIN, S.P., M.M.
Ketua Tim	: WEDYA ARDHINI, S.E., M.M.
Anggota	: MARIA PURI ENDRAWATI, A.Md.
Anggota	: LATIF RAHMAWATI, S.E.
Anggota	: AKBAR RESNU NUGRAHA, A.Md. Ak.
Anggota	: RAHMAT MAHENDRA, A.Md.Ak.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindaklanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Sosial telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah mengikuti workshop Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Melengkapi informasi tentang crosscutting;
- c. Telah menyusun Laporan Monev Rencana Aksi Bulanan;
- d. Telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
- e. Melakukan evaluasi untuk peningkatan implementasi SAKIP.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kabupaten Temanggung menunjukkan nilai sebesar **67,80** dengan predikat “**BAIK**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
a. Perencanaan Kinerja	30	23,10	21,30
b. Pengukuran Kinerja	30	22,50	20,40
c. Pelaporan Kinerja	15	10,80	11,10
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,50	15,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,90	67,80
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B (BAIK)	B (BAIK)

a. Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan namun belum dipublikasikan tepat waktu.
Ditunjukkan dengan Renstra 2024-2026 belum dipublikasikan secara tepat waktu.
- 2) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART-C (Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil.
Ditunjukkan dengan terdapat 2 indikator kinerja yang tidak memenuhi kriteria SMART-C.
- 3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum memenuhi kriteria dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
Ditunjukkan dengan terdapat 3 indikator kinerja yang tidak menantang.

- 4) Setiap Dokumen Perencanaan (Renstra 2024-2026 dan PK 2024) Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
Ditunjukkan dengan terdapat beberapa ketidaksesuaian indikator kinerja antara di Renstra 2024-2026 dengan PK 2024.
- 5) Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
Ditunjukkan dengan belum tersusunnya Crosscutting.
- 6) Kurang optimalnya perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
Ditunjukkan dengan masih terdapat ketidaksesuaian antara dokumen perencanaan (Renstra/Renja/PK).

b. Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan belum memadai.
Ditunjukkan dengan SOP Mekanisme Pengukuran Kinerja belum memadai.
- 2) Pimpinan tidak selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
Ditunjukkan dengan belum terdapat rapat monev secara berkala (triwulanan/semesteran) atas capaian kinerja Dinas Sosial.

c. Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
Ditunjukkan dengan LKjIP tidak melampirkan IKPD/ETW dan Perjanjian Kinerja (PK) tahun berkenaan.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

Ditunjukkan dengan LKjIP belum menampilkan perbandingan realisasi kinerja di level regional/nasional/ internasional.

- 3) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Ditunjukkan dengan tahun 2024 tidak terdapat perubahan budaya organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

Ditunjukkan dengan terdapat 1 rekomendasi atas AKIP tahun lalu pada komponen perencanaan belum ditindaklanjuti yaitu penyusunan crosscutting.

- 2) Kurang maksimalnya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.

Ditunjukkan dengan nilai pada komponen perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja mengalami penurunan.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Melakukan publikasi/upload Dokumen Perencanaan pada website Dinas Sosial secara tepat waktu. (Renja Perubahan 2024 dan Renja 2024);
- b. Melakukan kajian dan evaluasi terhadap Indikator Kinerja Program agar memenuhi kriteria SMART-C;
- c. Melakukan evaluasi dan penyesuaian PK 2024 terkait keselarasan sasaran dan indikator kinerja yang ada pada dokumen perencanaan;
- d. Menambahkan bagan/alur flowchart dalam SOP Mekanisme Pengukuran Kinerja yang telah disusun;
- e. Mengadakan rapat monev triwulanan/semesteran untuk membahas capaian kinerja Dinas Sosial;
- f. Menambahkan IKPD, Evaluasi Pelaksanaan Renja Triwulanan (ETW), dan PK tahun berkenaan pada Lampiran LKjIP 2024;
- g. Mencantumkan informasi rata-rata capaian kinerja di Provinsi Jawa Tengah;

- h. Menyusun matriks dan menyelesaikan tindak lanjut atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun 2024 dengan segera.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Dinas Sosial Kabupaten Temanggung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Temanggung, 10 Juni 2024

INSPEKTUR

KABUPATEN TEMANGGUNG,



Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si., CGCAE.

Pemula Utama Muda

NIP. 196612111994031005

Lampiran 1. CHE

Lampiran 2. LKE

**CATATAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS SOSIAL TAHUN 2024**

Uraian Catatan Hasil Evaluasi		Bobot	Nilai	Rekomendasi
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00	21,3	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	5,4	
Kriteria:				-
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dan jangka pendek.			-
2	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas dan anggaran yang mendukung kinerja.			-
3	Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja			-
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	5,4	
Kriteria:				-
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan namun belum dipublikasikan tepat waktu.			Melakukan publikasi/upload Dokumen Perencanaan pada website Dinas Sosial secara tepat waktu. (Renja Perubahan 2024 dan Renja 2024)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			-
3	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			-
4	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			-
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART-C (<i>Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved</i>), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil.			Melakukan kajian dan evaluasi terhadap Indikator Kinerja Program agar memenuhi kriteria SMART-C
6	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum memenuhi kriteria dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
7	Setiap Dokumen Perencanaan (Renstra 2024-2026 dan PK 2024) Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			Melakukan evaluasi dan penyesuaian PK 2024 terkait keselarasan sasaran dan indikator kinerja yang ada pada dokumen perencanaan. (Renstra 2024-2026)
8	Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			-
9	Setiap unit/satuan kerja dan pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			-

1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,5	
Kriteria:				-
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			-
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			-
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			-
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			-
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			-
6	Kurang optimalnya perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			-
7	Setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			-
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00	20,4	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	3,6	
Kriteria:				-
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			-
2	Mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan belum memadai.			Menambahkan bagan/alur flowchart dalam SOP Mekanisme Pengukuran Kinerja yang telah disusun
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	6,3	
Kriteria:				-
1	Pimpinan tidak selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			Mengadakan rapat triwulanan/semesteran untuk membahas capaian kinerja Dinas Sosial
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			-
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			-
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			-
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	10,5	
Kriteria:				-
1	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi, Aktivitas, Kebijakan, Anggaran dalam mencapai kinerja.			-

2	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			-
3	Setiap unit/satuan dan pegawai kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			-
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00	11,1	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,7	
Kriteria:				-
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			-
2	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan dan dipublikasikan.			-
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu dan disampaikan tepat waktu.			-
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,15	
Kriteria:				-
1	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			Menambahkan IKPD, Evaluasi Pelaksanaan Renja Triwulanan (ETW), dan PK tahun berkenaan pada Lampiran LKjIP 2024
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			-
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan jangka menengah			-
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			-
5	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			Mencantumkan informasi rata-rata capaian kinerja di Provinsi Jawa Tengah
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.			-
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			-
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			-
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	
Kriteria:				-
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			-
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			-
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			-

4	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			-
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			-
6	Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			-
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	15	
	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	25,00	15	
Kriteria:				-
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.			Menyusun matriks dan menyelesaikan tindak lanjut atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun 2024 dengan segera
2	Kurang maksimalnya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			-
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			-
5	Perbaikan dan peningkatan kinerja telah memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			-
NILAI		67,8	B (BAIK)	



KEPALA DINAS SOSIAL

HERI KARDONO, S.STP.
NIP. 197907091999121001

Temanggung, 5 Juni 2024

TIM EVALUATOR

1. **TRI KURNIAWAN E S, S.E., M.Si.**
NIP. 19800720 200604 2 017
2. **HADI KHOIRUDIN, S.P., M.M.**
NIP. 19650809 199703 1 003
3. **WEDYA ARDHINI, S.E.**
NIP. 19871220 200903 2 005
4. **MARIA PURI ENDRAWATI, A.Md**
NIP. 19830624 201502 2 003
5. **LATIF RAHMAWATI, S.E.**
NIP. 19951017 202202 2 001
6. **RAHMAT MAHENDRA, A.Md.Ak.**
NIP. 19991112 202303 1 001
7. **AKBAR RESNU N, A.Md.Ak.**
NIP. 20010315 202303 1 001

**LEMBAR KERJA EVALUASI ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH
DINAS SOSIAL
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,3			1. PERENCANAAN KINERJA
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4	100,00	Aspek Keberadaan	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
Kriteria:							
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Ya	RENSTRA Tahun berjalan	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Ya	RENJA Tahun berjalan	
3	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Ya	Rencana Aksi Tahun berjalan	
4	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Ya	DPA Tahun berjalan	
5	Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				Ya	Perjanjian Kinerja (PK) Eselon 2 dan 3 Tahun berjalan	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	CC	5,4	54,55	Aspek Kualitas	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Ya	Dokumen Renstra dan Renja tahun berjalan yang sudah dilengkapi tanda tangan, stempel dan tanggal pengesahan.	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Tidak	Dokumen Renstra dan Renja tahun berjalan telah terunggah di website resmi pemerintah daerah atau media lain yang mudah diakses oleh publik paling lambat 1 bulan setelah disahkan.	Renstra 2024-2026 belum dipublikasikan secara tepat waktu
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Ya	Dokumen Renstra tahun berjalan yang menjawab isu strategis PD. (KKE 1.b.3)	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Ya	Tujuan dan Sasaran (IKU) dalam Renja tahun berjalan jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai (KKE 1.b.4)	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART-C (<i>Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved</i>), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil.				Tidak	Renstra/Renja tahun berjalan menyajikan indikator yang SMART-C, cukup dan berorientasi hasil. (KKE 1.b.5)	Terdapat 2 indikator kinerja yang tidak memenuhi kriteria SMART-C
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Ya	IKU menggambarkan kondisi Kinerja Utama dan terdapat keselarasan/konsistensi IKU (Indikator Tujuan dan Sasaran) antara dokumen Perencanaan Jangka Menengah (Renstra) dengan dokumen perencanaan jangka pendek (Renja/PK). (KKE 1.b.5 dan KKE 1.b.6)	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Tidak	Perbandingan target dan realisasi kinerja yang menunjukkan bahwa target tahun lalu tercapai dan target tahun ini lebih besar dibanding realisasi tahun sebelumnya. (KKE 1.b.7)	Terdapat 3 indikator kinerja yang tidak menantang

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Tidak	Dokumen perencanaan (Renstra, Renja, PK Eselon II dan III) memiliki keselarasan dengan cascading-nya sesuai dengan Permenpan 89/2021 tentang Penjenjangan Kinerja. (KKE 1.b.8)	Terdapat beberapa ketidaksesuaian indikator kinerja antara di Renstra 2024-2026 dengan PK 2024
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Tidak	Renstra/Renja memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Belum tersusunnya Crosscutting
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	Perjanjian Kinerja Eselon 2 dan 3 tahun berjalan telah disahkan.	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	SKP tahun berjalan seluruh pegawai telah disahkan.	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5	87,50	Aspek Pemanfaatan	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	Rincian anggaran di DPA tahun berjalan menggambarkan/selaras dengan kinerja yang ingin dicapai dalam Renja.	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	Rincian aktivitas dalam DPA tahun berjalan selaras dengan kinerja yang ingin dicapai dalam Renja.	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Ya	LKJIP tahun lalu menunjukkan bahwa capaian seluruh target kinerja minimal 85%. (KKE 1.b.7)	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Ya	Laporan Kinerja berkala (Form E.81 - Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Triwulanan) menunjukkan adanya penyesuaian rencana aksi atas capaian kinerja.	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Ya	1. Matriks tindaklanjut rekomendasi LHE AKIP tahun lalu pada komponen perencanaan kinerja telah ditindaklanjuti minimal 75% atau: 2. Laporan Monev Renaksi / Laporan Triwulanan yang menyajikan tindaklanjut atas permasalahan pada Triwulan sebelumnya.	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Tidak	Dokumen Perencanaan Kinerja (Renja/PK) yang lebih baik atau lebih SMART dari sebelumnya (Perbaikan dokumen Renja/PK)	Masih terdapat ketidaksesuaian antara dokumen perencanaan (Renstra/Renja/PK)
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Ya	Monev rencana aksi dan tindaklanjutnya	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Ya	1. SKP pegawai yang selaras dengan PK unit kerja/PK atasan. 2. Matriks peran hasil (di aplikasi E-Kinerja BKN) telah selaras. (KKE 1.c.8)	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00		20,4			2. PENGUKURAN KINERJA
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	CC	3,6	60,00	Aspek Keberadaan	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
Kriteria:							
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Ya	1. Manual Indikator Kinerja yang memuat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. (Permenpan No. 6 Tahun 2021) atau: 2. Renstra/Renja/dokumen perencanaan lainnya telah menyajikan definisi operasional, rumus dan cara ukur masing masing Indikator Kinerja.	
2	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Tidak	Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan data kinerja yang mengacu ke tiap-tiap jenis indikator kinerja yang digunakan.	SOP Mekanisme Pengukuran Kinerja belum memadai
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,3	80,00	Aspek Kualitas	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Tidak	Notulen dan Daftar Hadir rapat monev capaian kinerja triwulanan/semesteran yang dihadiri Kepala PD dan hasil wawancara (KKE)	Belum terdapat rapat monev secara berkala (triwulanan/semesteran) atas capaian kinerja Dinas Sosial

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	Data kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	Data kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang andal.	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Ya	Laporan IKPD dan Laporan Evaluasi Capaian Renja Triwulanan.	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Ya	Dokumen penilaian SKP triwulanan (Aplikasi E-Kinerja BKN) yang sudah ditandatangani atasan.	
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,5	100,00	Aspek Pemanfaatan	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Ya	Renaksi Tahun n menunjukkan adanya penyesuaian strategi dibanding Renaksi Tahun n-1.	
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Ya	Kebijakan baru yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Ya	Renaksi tahun berjalan yang menunjukkan adanya penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	DPA Perubahan tahun n-1	
5	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	Laporan efisiensi penggunaan anggaran (terdapat pada LKjIP bab akuntabilitas kinerja - efisiensi penggunaan sumberdaya anggaran)	
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Ya	Laporan Monev Triwulan yang menyajikan rencana, permasalahan dan tindak lanjut dalam rangka capaian kinerja.	
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Ya	1. SKP pegawai telah selaras dengan kinerja PD. 2. Hasil wawancara bahwa pegawai memahami kinerjanya dalam SKP dan menindaklanjuti catatan hasil monev triwulan.	
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00		11,1			3. PELAPORAN KINERJA
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7	100,00	Aspek Keberadaan	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
Kriteria:							
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Ya	Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP)	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP) 2. Laporan Kinerja Triwulan (Formulir E.81 - Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA Triwulan)	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Ya	LKjIP yang telah ditandatangani, terdapat tanggal dan stempel resmi.	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Ya	Publikasi LKjIP di website yang dapat diakses seluruh masyarakat dengan mudah.	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				Ya	Terdapat "Pernyataan Telah Direviu" dari APIP atau; Bukti Reviu berjenjang Internal PD (ceklist kesesuaian LKjIP dengan PERMEN PAN 53 tahun 2014 yang ditandatangani Kepala PD)	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Ya	Bukti (Surat pengantar/tanda terima) bahwa dokumen LKjIP telah disampaikan kepada Bupati paling lambat akhir bulan Pebruari tahun berjalan. (Bisa melalui Setda)	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15	77,78	Aspek Kualitas	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Tidak	Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) yang sesuai standar. KKE 3.b.1 1. Sistematika sesuai dengan Permen PANRB No 53 Tahun 2014 2. LKjIP terdapat tanda tangan pimpinan unit atau kepala dinas dan berstempel resmi	LKjIP tidak melampirkan IKPD/ETW dan Perjanjian Kinerja (PK) tahun berkenaan
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Ya	LKjIP Bab 3-Akuntabilitas Kinerja yang menunjukkan adanya Pencapaian Kinerja dan Anggaran di setiap Sasaran Strategis.	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA tahun terakhir).	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (minimal 2 tahun terakhir)	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Tidak	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Regional/Nasional/Internasional. Bisa di tabel atau narasi.	LKjIP belum menampilkan perbandingan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Ya	LKjIP Bab 3 atau 4 yang menyajikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan akuntabilitas keuangan yang menjelaskan adanya efisiensi atas penggunaan sumber daya.	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan/kegagalan/solusi/perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25	85,71	Aspek Pemanfaatan	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Ya	Notulen/dokumentasi dialog kinerja atau dokumentasi rapat mengenai Laporan Kinerja dan Hasil wawancara.	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Ya	Notulen/dokumentasi dialog kinerja atau surat tugas rapat mengenai Laporan Kinerja yang diikuti oleh seluruh pegawai dan hasil wawancara.	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Ya	Laporan Monev Triwulanan yang menyajikan rencana aksi sesuai dengan informasi pada laporan kinerja	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Ya	DPA Perubahan tahun n-1 dan hasil wawancara.	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan dan kegagalan kinerja	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Ya	LKjIP Bab 3 atau 4 menyajikan rekomendasi atau upaya perbaikan ke depan.	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Tidak	Inovasi untuk meningkatkan kinerja atau perubahan budaya kinerja organisasi lainnya.	Tahun 2024 tidak terdapat perubahan budaya organisasi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		15			4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	25,00	CC	15	60,00	Aspek Pemanfaatan	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
Kriteria:							
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Tidak	Matriks tindaklanjut dan bukti dukung yang menunjukkan bahwa semua rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti	Terdapat 1 rekomendasi atas AKIP tahun lalu pada komponen perencanaan belum ditindaklanjuti yaitu penyusunan crosscutting
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Tidak	Nilai hasil evaluasi AKIP komponen Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja meningkat.	Nilai pada komponen perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja mengalami penurunan
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Ya	Bukti bahwa Rencana Aksi dalam matriks tindaklanjut LHE AKIP telah dilaksanakan.	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Ya	Laporan Kinerja PD menyatakan bahwa persentase anggaran tidak melebihi 100% tetapi target kinerja tercapai.	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Ya	Realisasi kinerja pada setiap komponen meningkat (KKE 1.b.7)	
NILAI				67,8	B	BAIK	